



## Väterfrühkarenz Die möglichen Modelle

„Versicherungsverlauf  
Dienstnehmer“

Clearingfälle vermeiden

Österreichs  
gesündeste Betriebe

Das BGF-Gütesiegel

Abmeldegründe und  
ihre Folgen

Ein kompakter Überblick

# INHALT

## ÖGK AKTUELL

- 4 **Zwischenstaatliche Anträge**  
Zeit- und Kostenersparnis durch Sofort-Antrags-Check
- 5 **Versicherungsverlauf erleichtert Meldungserstattung**  
So vermeiden Sie Clearingfälle

## THEMEN IM FOKUS



Foto: Ground Picture/Shutterstock.com

- 6 **Abmeldegründe und ihre Folgen**  
Ein kompakter Überblick
- 8 **Ferialjob ist nicht gleich Ferialjob**  
Die verschiedenen Beschäftigungsformen
- 9 **Krank im Auslandsurlaub**  
Die Europäische Krankenversicherungskarte schützt
- 10 **Väterfrühkarenz**  
Sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen
- 12 **Entgeltfortzahlung**  
Umstellung von Arbeitsjahr auf Kalenderjahr
- 14 **Mitarbeiter Rabatte**  
Beitragsrechtliche Auswirkungen

## GESUNDHEIT IM BETRIEB



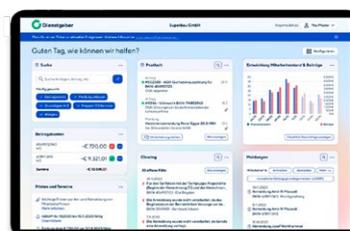
Foto: ÖGK

- 15 **Aktiv durch den Sommer**  
Kostenloses Bewegungsprogramm
- 16 **Auszeichnung für Österreichs gesündeste Betriebe**  
Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung
- 17 **Nikotinfrei durch den Sommer**  
Kostenlose Angebote der ÖGK

## LESERSERVICE

- 18 **Sie fragen, wir antworten**
- 18 **Impressum**

## AUSBLICK



**„Ein Ort. Alle Infos. Alle Dienste.“** Das neue Dienstgeber-Dashboard verspricht ab Herbst 2025 ein modernes Nutzererlebnis für Unternehmen sowie für Steuerberaterinnen und Steuerberater.

## Liebe Leserin, lieber Leser,

beschäftigen Sie in den Sommermonaten junge Menschen, die erste berufliche Erfahrungen sammeln möchten oder ein Pflichtpraktikum absolvieren müssen? Dann interessiert Sie sicher unser Beitrag zum Thema Ferialjob. Alles, was Dienstgeberinnen und Dienstgeber über die verschiedenen Beschäftigungsformen wissen sollten, haben wir für Sie in dieser Ausgabe des „DGservice“-Magazins zusammengefasst.

Sie kennen zwar die einzelnen Abmeldegründe, sind sich jedoch unsicher, welche Auswirkungen diese auf die Entgeltfortzahlung, das Arbeitslosengeld und die Betriebliche Vorsorge haben? Dann empfehlen wir unsere kompakte Übersicht. Außerdem beleuchten wir die sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen der möglichen Varianten des Papamonates.

Viele von uns verbringen ihren Sommerurlaub im Ausland. Was im Gepäck auf keinen Fall fehlen darf, ist die Europäische Krankenversicherungskarte. Sie bietet auch im Ausland Schutz im Krankheitsfall. Wir haben für Sie die wichtigsten Infos zusammengestellt.

Auf unseren Gesundheitsseiten widmen wir uns unter anderem dem Mitmach-Programm „Bewegt im Park“ und der Betrieblichen Gesundheitsförderung mit der Verleihung der BGF-Gütesiegel.

Sie sehen, wir haben wieder viele spannende Themen für Sie aufbereitet. Wie immer freuen wir uns über Ihre Rückmeldungen an [dgportal@oegk.at](mailto:dgportal@oegk.at).

Haben Sie eine feine Zeit, genießen Sie den Sommer und bleiben Sie mit uns gut informiert.

**Ihre „DGservice“-Redaktion**

### TIPP

#### Informationsblätter zu Vereinsfesten und geführten Bergtouren

**Im Zusammenhang mit Helferinnen und Helfern bei Vereinsfesten sowie Bergsportführerinnen und Bergsportführern von organisierten Wanderungen stellt sich immer wieder die Frage, wie diese Tätigkeiten sozialversicherungsrechtlich zu beurteilen sind.**

Für die Einordnung solcher Tätigkeiten hat die Sozialversicherung Informationsblätter ausgearbeitet.

Die Prüfung der Dienstnehmereigenschaft erfolgt anhand der getroffenen Vereinbarung und der tatsächlich gelebten Verhältnisse. Bei der Frage, ob ein Dienstverhältnis vorliegt, handelt es sich stets um eine Einzelfallbeurteilung.

Die online verfügbaren Informationsblätter dienen als Orientierungshilfe.



#### Webtips:

[www.gesundheitskasse.at/  
vereinsfeste](http://www.gesundheitskasse.at/vereinsfeste)

[www.gesundheitskasse.at/  
bergsport](http://www.gesundheitskasse.at/bergsport)

# Zwischenstaatliche Anträge

Die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) baut seit mehr als drei Jahren ihre digitalen Services im Bereich der zwischenstaatlichen Sozialversicherung aus. Der Fokus liegt dabei auf der elektronischen Abwicklung von Geschäftsprozessen. Unternehmen profitieren von effizienten Prozessen und der damit einhergehenden Zeit- und Kostenersparnis.

## Sofort-Antrags-Check im Zuge der ELDA-Übermittlung

Bei der Antragstellung auf zwischenstaatliche Bescheinigungen mittels elektronischem Datenaustausch mit den österreichischen Sozialversicherungsträgern (ELDA) erfolgt sofort eine Prüfung, ob alle notwendigen Daten im Antrag enthalten sind. Im ELDA-Übertragungsjournal ist ersichtlich, ob der Antrag erfolgreich übermittelt wurde. Fehlen Angaben oder ist der Antrag widersprüchlich, finden Sie hier entsprechende Hinweise. Dadurch können Sie den Antrag schnell korrigieren und an die ÖGK übermitteln.

## Zeitnahe Entscheidung

Bei einer vollständigen Übermittlung des Antrages erfolgt im Anschluss eine ausführliche fachliche Überprüfung

und rasche Entscheidung über den Antrag sowie eine direkte Rückübermittlung via ELDA. Folgende Entscheidungen werden getroffen:

- Bei Festlegung der österreichischen Rechtsvorschriften erfolgt eine Ausstellung der Bescheinigung PD A1.
- Bei Festlegung von ausländischen Rechtsvorschriften erfolgt ein Informationsschreiben an die Antragstellerin bzw. den Antragsteller. Weiters wird der betroffene ausländische Sozialversicherungsträger über die Festlegung informiert, da dieser die Ausstellung der Bescheinigung PD A1 vorzunehmen hat.
- Bei einer Ablehnung erhält die Antragstellerin bzw. der Antragsteller umgehend ein Schreiben mit der Begründung der Ablehnung.

Es kann vorkommen, dass die Entscheidung erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn der Antragszeitraum zu weit in der Zukunft liegt, sodass sich der Sachverhalt noch ändern kann, oder bei einem Entsendeantrag die Anmeldung der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers noch nicht verarbeitet ist. 

Autorin: Heidrun Biermann

### Webtipps:

Den Verfahrensstatus der zwischenstaatlichen Anträge können Sie im WEB-BE-Kunden-Portal unter [www.gesundheitskasse.at/webeku](http://www.gesundheitskasse.at/webeku) abfragen. Weitere Informationen zu ELDA erhalten Sie unter [www.elda.at](http://www.elda.at).



## POSITIVE BILANZ

### Neue Hotline der zwischenstaatlichen Sozialversicherung liefert Top-Ergebnisse

Seit März 2025 unterstützt die neue ÖGK-Hotline **+43 5 0766-6100** bundesweit alle Betriebe in sämtlichen Fragen zum anzuwendenden Recht in der zwischenstaatlichen Sozialversicherung.

Eine erste Evaluierung belegt eine hohe Service-Performance:

- 98 Prozent aller Gespräche werden binnen 16 Sekunden angenommen.
- 85 Prozent aller Anliegen können sofort vom Hotline-Team gelöst werden. Bei sehr komplexen Materien wird – wenn notwendig – eine direkte Verbindung zu spezialisierten Fachkräften hergestellt.
- 3 Minuten und 45 Sekunden dauert ein durchschnittliches Beratungsgespräch.

### Fachleute direkt am Telefon:

Wer +43 5 0766-6100 wählt, spricht immer mit erfahrenen Kundenbetreuerinnen und Kundenbetreuern. Denn hinter der ÖGK-Hotline steht kein klassisches Callcenter mit Agents. Vielmehr managt das Team der zwischenstaatlichen Sozialversicherung sowohl die Fallbearbeitung als auch den Telefondienst.

### Eine Nummer für ganz Österreich:

Der Fokus der neuen Hotline liegt auf einer bundesweit einheitlichen Vorgehensweise. Ganz gleich, von wo aus Kundinnen und Kunden anrufen: Sie alle bekommen die gleiche Servicequalität. Zweitrangig ist die Frage, in welcher Region der Firmensitz liegt, oder wo der nächste ÖGK-Standort ist.

Der zwischenstaatliche Bereich steht beispielhaft für die neue Telefonstrategie. Die Zukunft gehört themenbezogenen, bundesweiten Hotlines. Diese lösen eine Vielzahl an regionalen Service-Nummern ab.

**Bitte beachten Sie:** Die Hotline +43 5 0766-6100 beantwortet alle Fragen zum **anzuwendenden Recht** in der zwischenstaatlichen Sozialversicherung. Nicht umfasst von der Hotline sind Anliegen zum **Leistungsrecht**, etwa Kinderbetreuungsgeld, Mitversicherung, Bestätigung S1, Wohnsitzbescheinigung. Letztere werden – wie gewohnt – auch weiterhin von den jeweiligen Fachabteilungen schnell und direkt gelöst.

# Versicherungsverlauf

## erleichtert Meldungserstattung

Mit dem „Versicherungsverlauf Dienstnehmer“ bietet die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) eine hilfreiche Unterstützung für die korrekte Erstellung von Sozialversicherungsmeldungen.

Sämtliche Meldungen werden durch das SV-Clearingsystem auf Richtigkeit und Vollständigkeit geprüft. Bei Unstimmigkeiten kommt es zu einem Clearingfall, der von der meldenden Stelle aufzulösen ist.

Viele dieser Clearingfälle werden etwa bei der Ausstellung der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM) durch ein falsches Datum im Datenfeld „Beginn der Verrechnung“ im Falle von Krankengeldbezug ausgelöst. Der Verrechnungsbeginn ist vor allem im Zusammenhang mit der Betrieblichen Vorsorge und bei Bezug von Krankengeld relevant.

Um Clearingfälle im Vorfeld zu vermeiden bzw. notwendige Korrekturen zu erleichtern, bietet das WEB-BE-Kun-

den-Portal (WEBEKU), das ab Herbst 2025 in das neue Dienstgeber-Dashboard integriert wird, die Funktion „Versicherungsverlauf Dienstnehmer“.

### Ihr Vorteil

Mit der Funktion „Versicherungsverlauf Dienstnehmer“ kann auf Basis der bisher erstatteten Meldungen der bei der ÖGK gemeldete Versicherungsverlauf abgerufen werden. Abgebildet werden

- die Versicherungszeiten,
- die Zeiten der Betrieblichen Vorsorge,
- die Zeiten mit Teilentgelt und
- der Verlauf von Schwerarbeit.

### WICHTIG

Für die Verwendung der Funktion „Versicherungsverlauf Dienstnehmer“ sind im Unternehmensserviceportal (USP) folgende Verfahrensrechte zu vergeben:

- „Konto“,
- „Kontoübersicht (als Bevollmächtigter)“ und
- „Konto (als Bevollmächtigter)“.

Die chronologische Abfolge der gespeicherten Versicherungszeiten hilft, den aktuellen Versicherungsverlauf zu kontrollieren und im Falle eines Clearingfalles notwendige Korrekturen abzuleiten.

## Clearingfälle mit Hilfe des Versicherungsverlaufes vermeiden

### Bezug von Krankengeld

Bei einer im Kalendermonat durchlaufenden Beschäftigung beginnt die Verrechnung in der Regel mit dem ersten Tag des Beitragszeitraumes („Beginn der Verrechnung“ = „01“).

Im Falle von krankheitsbedingten Unterbrechungen (zum Beispiel bei Krankengeldbezug) ist darauf zu achten, dass jener Tag als „Beginn der Verrechnung“ herangezogen wird, der dem Ende des Krankengeldanspruches folgt. Der „Versicherungsverlauf Dienstnehmer“ bildet die zeitliche Abfolge von Beschäftigung und dem darauffolgenden Bezug von Krankengeld anschaulich ab. Mit dieser Unterstützung ist der richtige Verrechnungsbeginn einfach zu eruieren.

**Beispiel:** Ein Arbeiter bezieht vom 01.04. bis 16.04. Krankengeld. Welcher Tag ist bei der Erstellung der mBGM im Datenfeld „Beginn der Verrechnung“ des Tarifblocks einzutragen?

**Lösung:** Die Verrechnung beginnt mit dem 17.04. (= erster beitragsrelevanter Versicherungstag nach Leistungsbezug). Im Tarifblock ist daher „17“ einzutragen.

### Betriebliche Vorsorge (BV)

Bei mehreren kurzen Dienstverhältnissen kommt es in Verbindung mit der BV oftmals zu Clearingfällen. Ob eine BV-Beitragspflicht besteht bzw. ab welchem Zeitpunkt diese beginnt, ist anhand der geteilten Darstellung von Versicherungszeiten und Zeiten der BV leicht festzustellen.

#### Beispiel:

- Ein Dienstverhältnis beginnt am 01.02. und endet am 25.02.
- Am 14.12. folgt eine tageweise Beschäftigung bei derselben Dienstgeberin.
- Am 10.01. beginnt ein neues unbefristetes Dienstverhältnis bei derselben Dienstgeberin.

#### Lösung:

- Das erste Dienstverhältnis unterliegt nicht der Beitragspflicht zur BV, weil dieses kürzer als einen Monat dauert. (Hinweis: Dauert das Dienstverhältnis länger als einen Monat, beginnt die BV-Pflicht auf Grund des beitragsfreien ersten Monats am 01.03.)
- Für die tageweise Beschäftigung am 14.12. fällt der Beitrag zur BV an, weil innerhalb von zwölf Monaten ein neues Dienstverhältnis mit derselben Dienstgeberin abgeschlossen wird. Dies unabhängig davon, wie lange die beiden Dienstverhältnisse gedauert haben.
- Auf Grund der erwähnten Zwölfmonatsregel ist für das dritte Dienstverhältnis die BV ab 10.01. zu melden. 

Autor: Gerhard Trimmel



Ihre Ansprechperson für weitere Infos finden Sie [hier](#).

# Abmeldegründe und ihre Folgen

Abmeldungen von der Sozialversicherung sind bei Beendigung eines Dienstverhältnisses nicht nur rechtzeitig, sondern auch korrekt auszufertigen. Vor allem die Angabe des Abmeldegrundes ist von großer Bedeutung, da dieser unterschiedliche Rechtsfolgen für die (ehemals) beschäftigte Person nach sich zieht. Die folgende Tabelle beschreibt die Auswirkungen auf die Entgeltfortzahlung, das Arbeitslosengeld und die Betriebliche Vorsorge.

Abmeldegrund	Entgeltfortzahlung (EFZ)	Arbeitslosengeld	Betriebliche Vorsorge
<b>Kündigung durch den Dienstgeber</b>	Kündigung vor Eintritt der AU: Der EFZ-Anspruch besteht längstens bis zum arbeitsrechtlichen Ende des DV. Kündigung während der AU: Der EFZ-Anspruch bleibt für die jeweils vorgesehene Dauer (auch über das arbeitsrechtliche Ende des DV hinaus) aufrecht.	Sofern die Voraussetzungen vorliegen, besteht grundsätzlich ohne vierwöchige Sperre Anspruch auf Arbeitslosengeld.	Bei Vorliegen von drei Einzahlungsjahren besteht grundsätzlich ein Verfügungsanspruch über die Abfertigung.
<b>Kündigung durch den Dienstnehmer</b>	Erfolgt die Kündigung vor oder während einer AU, endet der EFZ-Anspruch spätestens mit dem arbeitsrechtlichen Ende des DV.	Die Kündigung ohne wichtigen Grund führt grundsätzlich zu einer vierwöchigen Sperre des Arbeitslosengeldes.	Es besteht (trotz dreier Einzahlungsjahre) kein Verfügungsanspruch über die Abfertigung.
<b>Einvernehmliche Lösung</b>	Auswirkungen wie unter „Kündigung durch den Dienstgeber“ angeführt.		
<b>Zeitablauf</b>	Endet das befristete DV durch Zeitablauf während einer AU, endet zu diesem Zeitpunkt auch die EFZ-Pflicht.	Der Zeitablauf führt grundsätzlich zu keiner vierwöchigen Sperre des Arbeitslosengeldes.	Bei Vorliegen von drei Einzahlungsjahren besteht grundsätzlich ein Verfügungsanspruch über die Abfertigung.
<b>Berechtigter vorzeitiger Austritt<sup>1</sup></b>	Bei einem berechtigten vorzeitigen Austritt während des Krankenzustandes bleibt der EFZ-Anspruch für die jeweils vorgesehene Dauer bestehen.	Ein berechtigter vorzeitiger Austritt führt zu keiner Sperre des Arbeitslosengeldes.	Bei Vorliegen von drei Einzahlungsjahren besteht grundsätzlich ein Verfügungsanspruch über die Abfertigung.
<b>Fristlose Entlassung</b>	Erfolgt die fristlose Entlassung aus einem wichtigen Grund vor oder während einer AU, endet der EFZ-Anspruch spätestens mit dem arbeitsrechtlichen Ende des DV.	Die begründete fristlose Entlassung führt grundsätzlich zu einer vierwöchigen Sperre des Arbeitslosengeldes.	Es besteht (trotz dreier Einzahlungsjahre) kein Verfügungsanspruch über die Abfertigung. Hinweis: Bei einer unverschuldeten Entlassung besteht ein Verfügungsanspruch über die Abfertigung.
<b>Karenz nach MSchG/VKG</b>	Während der Karenz besteht keine EFZ-Pflicht.	Es besteht kein Anspruch auf Arbeitslosengeld, da keine Arbeitslosigkeit vorliegt.	Da das DV arbeitsrechtlich aufrecht bleibt, kann über die Abfertigung nicht verfügt werden.
<b>Präsenzdienstleistung im Bundesheer</b>	Mit dem Antritt des Präsenzdienstes endet die EFZ-Pflicht.	Es besteht kein Anspruch auf Arbeitslosengeld, da keine Arbeitslosigkeit vorliegt.	Da das DV arbeitsrechtlich aufrecht bleibt, kann über die Abfertigung nicht verfügt werden.
<b>Zivildienst</b>	Auswirkungen wie unter „Präsenzdienstleistung im Bundesheer“ angeführt.		
<b>Pragmatisierung</b>	Mit der Pragmatisierung sind die bisher für das DV geltenden Bestimmungen zur EFZ nicht mehr anzuwenden.	Es besteht kein Anspruch auf Arbeitslosengeld, da keine Arbeitslosigkeit vorliegt.	Da das privatrechtliche DV endet, besteht (bei drei Einzahlungsjahren) grundsätzlich ein Verfügungsanspruch über die Abfertigung.
<b>Länger als ein Monat während unbezahlter Urlaub</b>	Es besteht kein Entgeltanspruch.	Während eines unbezahlten Urlaubes besteht kein Anspruch auf Arbeitslosengeld.	Da das DV arbeitsrechtlich aufrecht bleibt, kann über die Abfertigung nicht verfügt werden.
<b>Ummeldung</b>	Das Entgelt wird weiterhin bezahlt.	Es besteht kein Anspruch auf Arbeitslosengeld, da keine Arbeitslosigkeit vorliegt.	Da das DV arbeitsrechtlich aufrecht bleibt, kann über die Abfertigung nicht verfügt werden.

<sup>1</sup> Dieser Abmeldegrund ist auch bei einem Mutter- oder Vaterschafts Austritt gemäß § 15r Z 3 MSchG bzw. § 9a VKG zu verwenden.

Abmeldegrund	Entgeltfortzahlung (EFZ)	Arbeitslosengeld	Betriebliche Vorsorge
<b>Tod des Dienstnehmers</b>	- Entgelt: Die Erben und Erben haben Anspruch auf jenen Teil des laufenden Entgeltes und jene anteiligen Sonderzahlungen, die der verstorbenen Person bis zu ihrem Todestag gebührt hätten.	-	Die Abfertigung gebührt der Ehegattin bzw. dem Ehegatten oder der eingetragenen Partnerin bzw. dem eingetragenen Partner sowie den Kindern (Wahl-, Pflege-, Stiefkinder) zu gleichen Teilen, sofern für diese Kinder zum Todeszeitpunkt Familienbeihilfe bezogen wird.
<b>Änderung der Sozialversicherungspflicht (SV-Pflicht)</b>	Der Anspruch auf Entgelt aus dem DV nach dem ASVG endet.	Es besteht kein Anspruch auf Arbeitslosengeld, da keine Arbeitslosigkeit vorliegt.	Grundsätzlich kann (sofern drei Einzahlungsjahre vorliegen) über die Abfertigung verfügt werden.
<b>Truppenübung</b>	Auswirkungen wie unter „Präsenzdienstleistung im Bundesheer“ angeführt.		
<b>Pensionierung</b>	Der EFZ-Anspruch endet mit dem arbeitsrechtlichen Ende des DV.	Kein Anspruch, da keine Arbeitslosigkeit vorliegt.	Über die Abfertigung kann verfügt werden.
<b>Ende freier Dienstvertrag gemäß § 4 Abs. 4 ASVG</b>	Es besteht kein EFZ-Anspruch. Ab dem vierten Tag der AU besteht Anspruch auf Krankengeld.	Sofern die Voraussetzungen vorliegen, besteht grundsätzlich ohne Sperre Anspruch auf Arbeitslosengeld.	Grundsätzlich kann (sofern drei Einzahlungsjahre vorliegen) über die Abfertigung verfügt werden.
<b>Enthebung von der Gerichtspraxis</b>	Der EFZ-Anspruch endet spätestens mit dem arbeitsrechtlichen Ende des DV.	Auf Grund der Arbeitslosenversicherungspflicht kann Anspruch auf Arbeitslosengeld bestehen.	Wird die Gerichtspraxis als Ausbildungsverhältnis absolviert, entsteht kein Verfügungsanspruch.
<b>Unterbrechung der Gerichtspraxis</b>	Auswirkungen wie unter „Enthebung von der Gerichtspraxis“ angeführt.		
<b>Kündigung durch den Dienstnehmer während einer Elternteilzeit nach dem MSchG oder VKG</b>	Erfolgt die Kündigung vor oder während einer AU, endet der EFZ-Anspruch (spätestens) mit dem arbeitsrechtlichen Ende des DV.	Eine Kündigung ohne wichtigen Grund führt grundsätzlich zu einer vierwöchigen Sperre des Arbeitslosengeldes.	Sofern drei Einzahlungsjahre vorliegen, kann über die Abfertigung verfügt werden.
<b>Unberechtigter vorzeitiger Austritt</b>	Bei einem unberechtigten vorzeitigen Austritt vor oder während einer AU endet der EFZ-Anspruch (spätestens) mit dem arbeitsrechtlichen Ende des DV.	Der unberechtigte vorzeitige Austritt führt grundsätzlich zu einer vierwöchigen Sperre des Arbeitslosengeldes.	Es besteht (trotz dreier Einzahlungsjahre) kein Verfügungsanspruch über die Abfertigung.
<b>Bildungskarenz gemäß § 11 AVRAG</b>	Der Anspruch auf Entgelt endet.	Es besteht kein Anspruch auf Arbeitslosengeld, da keine Arbeitslosigkeit vorliegt.	Da das DV arbeitsrechtlich aufrecht bleibt, kann über die Abfertigung nicht verfügt werden.
<b>Vorzeitiger Austritt gemäß § 25 IO durch Dienstnehmer</b>	Der EFZ-Anspruch endet spätestens mit dem arbeitsrechtlichen Ende des DV.	Sofern die Voraussetzungen vorliegen, besteht grundsätzlich ohne Sperre Anspruch auf Arbeitslosengeld.	Sofern drei Einzahlungsjahre vorliegen, kann über die Abfertigung verfügt werden.
<b>Kündigung gemäß § 25 IO durch Insolvenzverwalter/in</b>	Der EFZ-Anspruch endet spätestens mit dem arbeitsrechtlichen Ende des DV.	Sofern die Voraussetzungen vorliegen, besteht grundsätzlich ohne Sperre Anspruch auf Arbeitslosengeld.	Sofern drei Einzahlungsjahre vorliegen, kann über die Abfertigung verfügt werden.
<b>Kündigung gemäß § 25 IO durch Dienstgeber</b>	Auswirkungen wie unter „Kündigung gemäß § 25 IO durch Insolvenzverwalter/in“ angeführt.		
<b>SV-Ende – Beschäftigung aufrecht<sup>2</sup></b>	Der Anspruch auf Entgelt endet.	Auf Grund des arbeitsrechtlich aufrechten DV besteht kein Anspruch auf Arbeitslosengeld.	Über die Abfertigung kann nicht verfügt werden.
<b>Lösung in der Probezeit durch Dienstgeber</b>	Ein eventueller EFZ-Anspruch endet (spätestens) mit dem arbeitsrechtlichen Ende des DV.	Sofern die Voraussetzungen vorliegen, besteht grundsätzlich ohne Sperre Anspruch auf Arbeitslosengeld.	Es besteht kein Verfügungsanspruch über die Abfertigung (beitragsfreier erster Monat).
<b>Bildungskarenz gemäß § 12 AVRAG</b>	Auswirkungen wie unter „Bildungskarenz gemäß § 11 AVRAG“ angeführt.		
<b>Lösung in der Probezeit durch Dienstnehmer</b>	Ein eventueller EFZ-Anspruch endet (spätestens) mit dem arbeitsrechtlichen Ende des DV.	Die Lösung des Probearbeitsverhältnisses kann zu einer Sperre des Arbeitslosengeldes führen.	Es besteht kein Verfügungsanspruch über die Abfertigung (beitragsfreier erster Monat).

ASVG = Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, AU = Arbeitsunfähigkeit, AVRAG = Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, DV = Dienstverhältnis, IO = Insolvenzordnung, MSchG = Mutterschutzgesetz 1979, VKG = Väter-Karenzgesetz

Autor: Gerhard Trimmel

<sup>2</sup> Dieser Abmeldegrund ist dann anzugeben, wenn die Pflichtversicherung auf Grund des Wegfalles des Entgeltanspruches endet, das Beschäftigungsverhältnis aber an sich weiter besteht (und kein anderer Abmeldegrund zutrifft). Er findet vor allem bei freien Dienstverhältnissen Anwendung, wenn in einem Monat kein Entgelt erworben wird.



Ihre Ansprechperson für weitere Infos finden Sie hier.

# Ferialjob ist nicht gleich Ferialjob

Viele junge Menschen nutzen die Sommermonate, um erste berufliche Erfahrungen zu sammeln, ein Pflichtpraktikum zu absolvieren oder sich etwas dazuzuverdienen. Wir geben Ihnen einen Überblick über die möglichen Beschäftigungsformen.

## Ferialarbeiterinnen und Ferialarbeiter sowie Ferialangestellte

Hierbei handelt es sich um Schülerinnen und Schüler sowie Studierende, die im Rahmen eines klassischen Dienstverhältnisses in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt werden.

Sie unterliegen der persönlichen Arbeitspflicht, sind organisatorisch in den Betrieb eingegliedert, weisungsgebunden und kontrollunterworfen. Außerdem verwenden sie die Betriebsmittel ihrer Dienstgeberin bzw. ihres Dienstgebers.

Ferialarbeiterinnen und Ferialarbeiter sowie Ferialangestellte sind vor Arbeitsantritt zur Pflichtversicherung **anzumelden**. Sie haben Anspruch auf kollektivvertragliche Entlohnung (inklusive Sonderzahlungen), Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Dauert die Beschäftigung länger als einen Monat, sind Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge (BV-Beiträge) abzuführen.

Die Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge erfolgt – abhängig von der Tätigkeit – in der Beschäftigten-

gruppe Arbeiter bzw. Angestellter. Für geringfügig Beschäftigte sind die Beschäftigtengruppen geringfügiger Arbeiter bzw. geringfügiger Angestellter zu verwenden.

## Pflichtpraktikum ohne Taschengeld

Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten sind Schülerinnen und Schüler sowie Studierende, die ein im Lehrplan oder in der Studienordnung vorgesehenes Pflichtpraktikum absolvieren. Der Lern- und Ausbildungszweck steht im Mittelpunkt der Tätigkeit.

Sie sind weder in einem Verhältnis persönlicher oder wirtschaftlicher Abhängigkeit tätig, noch erhalten sie Geld- oder Sachbezüge. Daher ist **keine Anmelde-** zur Sozialversicherung nötig. BV-Beiträge sind nicht zu entrichten.

Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten unterliegen ohne Beitragsleistung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers der gesetzlichen Unfallversicherung für Schülerinnen und Schüler bzw. Studierende.

## Pflichtpraktikum mit Taschengeld

Erhalten Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten für ihre Tätigkeit Geld- oder Sachbezüge (beispielsweise ein Taschengeld), unterliegen sie der Lohnsteuerpflicht. Sie sind daher als Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer zur Sozialversicherung **anzumelden**. Dauert die Beschäftigung länger als einen Monat, sind BV-Beiträge abzuführen.

**Hinweis:** Bei Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten mit Anspruch auf kollektivvertragliche Entlohnung liegt ein Dienstverhältnis vor.

## Hotel- und Gastgewerbe

Praktika im Hotel- und Gastgewerbe können ausschließlich im Rahmen eines

## WEBTIPP

Nähere Informationen zum Thema Ferialjob finden Sie in unserem Praxisleitfaden „Praktika: Welche Beschäftigungsformen möglich sind“.

Den Praxisleitfaden können Sie unter folgendem Link aufrufen:



[www.gesundheitskasse.at/lf-praktika](http://www.gesundheitskasse.at/lf-praktika)



Dienstverhältnisses absolviert werden. Es besteht zumindest Anspruch auf ein Entgelt in der Höhe der jeweils geltenden kollektivvertraglichen Bestimmungen.

## Land- und Forstwirtschaft

Landwirtschaftliche Praktika werden grundsätzlich in Form eines Dienstverhältnisses nach § 4 Abs. 2 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz absolviert.

Sollte in Einzelfällen zwischen den Parteien dieses Ausbildungsverhältnisses ein Volontariat vereinbart werden, ist unbedingt mit der Schule Rücksprache zu halten, ob damit noch der Ausbildungszweck erfüllt wird und eine Anrechnung stattfinden kann.

Hinsichtlich der Praktikantenentschädigung ist auf den jeweiligen bundeslandspezifischen Kollektivvertrag Bedacht zu nehmen.

Autor: Mag. Daniel Leitzinger



Ihre Ansprechperson für weitere Infos finden Sie [hier](#).



Foto: MonkeyBusiness Images/Shutterstock.com



# Krank im Auslandsurlaub

Viele Menschen nutzen die Urlaubszeit, um zu verreisen. Doch was ist, wenn man unterwegs krank wird? Wir haben die wichtigsten Infos für Sie zusammengefasst.

Ein Anspruch auf ärztliche Behandlung besteht nur dann, wenn diese notwendig ist. In zahlreichen europäischen Ländern ist der Schutz der sozialen Krankenversicherung durch zwischenstaatliche Sozialversicherungsabkommen bzw. das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) und die Europäische Union (EU) garantiert.

## Europäische Krankenversicherungskarte

Die Europäische Krankenversicherungskarte (EKVK) gilt in den EU-/EWR-Staaten, Bosnien und Herzegowina, Montenegro, Nordmazedonien, in der Schweiz, Serbien sowie im Vereinigten Königreich.

Wenn Versicherte oder anspruchsberechtigte Angehörige in einem dieser Länder zu einer Ärztin bzw. einem Arzt oder in ein Krankenhaus gehen, ist die EKVK vorzuweisen. Die EKVK ist die blaue Rückseite der e-card. Ärztinnen und Ärzte sowie Krankenhäuser, die einen Vertrag mit dem nationalen Krankenversicherungsträger haben, müssen die EKVK akzeptieren. Der nationale Krankenversicherungsträger verrechnet die Kosten mit der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK).

Personen, die keine EKVK auf der Rückseite der e-card haben, können bei der ÖGK eine Bescheinigung als provisorischen Ersatz für die EKVK beantragen.

## Bilaterale Abkommen

Bilaterale Abkommen betreffend die Sachleistungsaushilfe gelten für Bosnien und Herzegowina, Montenegro, Nordmazedonien, Serbien und die Türkei.

In **Bosnien und Herzegowina, Montenegro, Nordmazedonien** und **Serbien** muss beim ausländischen Krankenversicherungsträger ein dort gültiger Behandlungsschein beantragt werden. Dazu ist die EKVK vorzulegen. Der Behandlungsschein ist der Ärztin bzw. dem Arzt oder im Krankenhaus vorzulegen.

In der **Türkei** können mit dem Urlaubskrankenschein (A/TR-3) dringend medizinisch notwendige Leistungen in Anspruch genommen werden. Dieser ist vor einer medizinischen Behandlung beim ausländischen Krankenversicherungsträger gegen einen gültigen Behandlungsschein einzutauschen.

## Online zum Urlaubskrankenschein

Versicherte mit ID Austria können Urlaubskrankenscheine oder Bescheinigungen als provisorischen Ersatz für die EKVK online auf unserer Website oder über die **Meine ÖGK-App** selbst erstellen. Ansonsten ist der Urlaubskrankenschein bei der Dienstgeberin bzw. beim Dienstgeber zu besorgen. Personen, die in keinem Dienstverhältnis stehen (etwa Pensionierte), erhalten ihn bei der ÖGK.

## EKVK wird nicht angenommen

In Einzelfällen kommt es vor, dass eine Leistungspartnerin bzw. ein Leistungspartner (Ärztin bzw. Arzt oder Krankenhaus) die EKVK verweigert und auf Barzahlung besteht. Dann sollte unbedingt eine detaillierte Rechnung vorliegen. Die Originalrechnung ist nach der Rückkehr bei der ÖGK einzureichen. Dies ist auch online möglich.

Ob oder in welcher Höhe eine Kostenerstattung erfolgt, wird nach Einreichen der Rechnung geprüft. Rechnungen in einer anderen Sprache müssen gut lesbar sein und einen deutlichen Stempelabdruck der Behandlungsstelle enthalten. Andernfalls wird kein Kostenersatz geleistet. Sind im Behandlungsstaat Kostenbeiträge (zum Beispiel Selbstbehalte) vorgesehen, müssen diese vor Ort bezahlt werden. Eine Rückerstattung dieser Kosten durch die ÖGK ist nicht möglich.

**Anmerkung:** Rechnungen, die nicht in einer Amtssprache der EU, des EWR, der Schweiz, des Vereinigten Königreichs oder der Staaten mit bilateralen Abkommen vorliegen, müssen auf eigene Kosten übersetzt werden.

## Erkrankt im Nicht-Vertragsstaat

Bei einer Erkrankung in einem Staat, mit dem kein Abkommen besteht, sind die Behandlungskosten selbst zu bezahlen.

Die Rechnung kann bei der ÖGK eingereicht werden. Sie muss den Namen der bzw. des Versicherten und der Patientin bzw. des Patienten, die Versicherungsnummer, die Diagnose und alle erbrachten Leistungen beinhalten.

Der Kostenersatz orientiert sich an den geltenden Vertragstarifen der ÖGK.

## Geplante Behandlung bzw. Untersuchung im Ausland

Begibt sich eine anspruchsberechtigte Person nur zum Zwecke der ärztlichen Behandlung ins Ausland, ist vorher die Zustimmung des zuständigen Krankenversicherungsträgers einzuholen. Selbstbehalte nach den Rechtsvorschriften des Behandlungsstaates sind jedenfalls selbst zu tragen.

Nähere Informationen dazu können Sie [hier](#) nachlesen. 

## TIPP

**Es gibt Behandlungskosten, die nicht bzw. nicht immer zur Gänze von der gesetzlichen Krankenversicherung übernommen werden. Der Abschluss einer privaten Reise- und Urlaubskrankenversicherung wird daher empfohlen.**

Achten Sie darauf, dass diese auch Krankenrücktransporte aus dem Ausland inkludiert.

Autor: Mag. Daniel Leitzinger



Ihre Ansprechperson für weitere Infos finden Sie [hier](#).

# Väterfrühkarenz

Frühkarenzmodelle ermöglichen berufstätigen Vätern, ihr Dienstverhältnis in den ersten Lebenswochen ihres Kindes zu unterbrechen, um sich ganz dem Neugeborenen und der Mutter widmen zu können. Nachstehend finden Sie eine Übersicht über die sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen der möglichen Varianten des Papamonates.

## Papamonat

Für Dienstnehmer besteht ein gesetzlicher Rechtsanspruch auf Väterfrühkarenz laut Väter-Karenzgesetz (VKG). Weiters besteht ein Anspruch auf Väterfrühkarenz auf gesetzlicher Basis im öffentlichen Dienst sowie in einigen Branchen auf kollektivvertraglicher Ebene.

Besteht kein Anspruch, können Dienstnehmer und Dienstgeberin bzw. Dienstgeber vertraglich einen Karenzurlaub (= Arbeitsunterbrechung ohne Entgeltzahlung) vereinbaren.

## Väterfrühkarenz laut Väter-Karenzgesetz

Bei der Väterfrühkarenz laut § 1a VKG endet die Pflichtversicherung mit dem Ende des Entgeltanspruches, da Anspruch auf eine Freistellung besteht.

Eine **Abmeldung sowie eine Anmeldung** vor Wiederaufnahme der Beschäftigung sind erforderlich.

## Väterfrühkarenz im öffentlichen Dienst

Bei Vätern, die einen Frühkarenzurlaub nach § 29o Vertragsbedienstetengesetz oder gleichartigen landesgesetzlichen Bestimmungen in Anspruch nehmen, besteht die Pflichtversicherung weiter (§ 11 Abs. 3 lit. b Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG).

Es ist somit **keine Abmeldung** zu erstatten. Für die Abmeldung der Betrieblichen Vorsorge ist eine Änderungsmeldung zu übermitteln.



Foto: Ground Picture/Shutterstock.com

## Väterfrühkarenz laut Kollektivvertrag

Bei einer Väterfrühkarenz laut Kollektivvertrag endet die Pflichtversicherung unabhängig von der Dauer der Väterfrühkarenz mit dem Ende des Entgeltanspruches, da Anspruch auf Freizeit besteht.

Eine **Abmeldung sowie eine Anmeldung** vor Wiederaufnahme der Beschäftigung sind erforderlich.

## Vereinbarter Karenzurlaub

Wird Karenzurlaub bis zu einem Monat vereinbart, besteht die Pflichtversicherung weiter. Der Dienstnehmer trägt für diesen Zeitraum den gesamten Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherungsbeitrag sowie gegebenenfalls den Schlechtwetterentschädigungsbeitrag.

Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat den Zuschlag nach dem Inso-

venz-Entgeltsicherungsgesetz und gegebenenfalls den Nachtschwerarbeitsbeitrag sowie den Weiterbildungsbeitrag nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz weiter zu entrichten.

Der Wohnbauförderungsbeitrag und die Arbeiter- bzw. Landarbeiterkammerumlage (LK) entfallen. (Ausnahme: In Kärnten und in der Steiermark ist die LK jedoch vom Dienstnehmer zu leisten.)

Für die Abmeldung der Betrieblichen Vorsorge ist eine Änderungsmeldung zu übermitteln.

Wird ein Karenzurlaub für länger als einen Monat vereinbart, endet die Pflichtversicherung mit dem Tag vor Beginn des unbezahlten Urlaubes. Eine **Abmeldung** mit Angaben zum Ende des Entgeltanspruches und zum Ende der Betrieblichen Vorsorge **so wie eine Anmeldung** vor Wiederaufnahme der Beschäftigung sind zu erstatten. 

Autor: Mag. Wolfgang Böhm



**Webtipp:** Eine Zusammenfassung der am häufigsten gestellten Fragen zum Papamonat laut Väter-Karenzgesetz inklusive Antworten finden Sie unter [www.gesundheitskasse.at/papamonat-fak](http://www.gesundheitskasse.at/papamonat-fak).



Ihre Ansprechperson für weitere Infos finden Sie [hier](#).

	Väterfrühkarenz laut Väter-Karenzgesetz (VKG)	Väterfrühkarenz im öffentlichen Dienst	Väterfrühkarenz laut Kollektivvertrag (KV)	Vereinbarter Karenzurlaub (= Arbeitsunterbrechung ohne Entgeltzahlung)	
	ein Monat (Naturalmonat)			länger als einen Monat	bis zu einem Monat
<b>Personenkreis</b>	Dienstnehmer (ausgenommen freie Dienstnehmer)	Bedienstete des Bundes sowie der Bundesländer (ausgenommen Kärnten)	Dienstnehmer, auf die KV anzuwenden sind, die Väterfrühkarenz regeln (zum Beispiel KV der Banken, Sparkassen)	sämtliche Dienstnehmer	
<b>Rahmenbedingungen</b>	Voraussetzungen gemäß § 1a VKG	Voraussetzungen gemäß § 29o Vertragsbedienstetengesetz oder gleichartigen landesgesetzlichen Bestimmungen	Voraussetzungen laut jeweils anzuwendendem KV	keine besonderen Voraussetzungen erforderlich, meist wird eine (schriftliche) Vereinbarung zwischen Dienstgeberin bzw. Dienstgeber und Dienstnehmer geschlossen	
<b>Pflichtversicherung</b>	endet mit dem Tag vor Beginn der Väterfrühkarenz	besteht weiter (gemäß § 11 Abs. 3 lit. b ASVG)	endet mit dem Tag vor Beginn der Väterfrühkarenz	endet mit dem Tag vor Beginn des vereinbarten Karenzurlaubes	besteht weiter
<b>Meldungen zur Sozialversicherung (SV)</b>	Abmeldung innerhalb von sieben Tagen nach Ende der Pflichtversicherung, Wiederanmeldung vor Arbeitsantritt bei Rückkehr	keine Abmeldung  Änderungsmeldung: Feld „Änderung ab“ = Beginn der Väterfrühkarenz, Feld „Änderung bis“ = Ende der Väterfrühkarenz, Feld „Betriebliche Vorsorge“ = Nein	Abmeldung innerhalb von sieben Tagen nach Ende der Pflichtversicherung, Wiederanmeldung vor Arbeitsantritt bei Rückkehr	keine Abmeldung  Änderungsmeldung: Feld „Änderung ab“ = Beginn der Väterfrühkarenz, Feld „Änderung bis“ = Ende der Väterfrühkarenz, Feld „Betriebliche Vorsorge“ = Nein	
	Abmeldegrund: „SV-Ende - Beschäftigung aufrecht“, Feld „Betriebliche Vorsorge Ende“ = Ende Entgeltanspruch		Abmeldegrund: „SV-Ende - Beschäftigung aufrecht“, Feld „Betriebliche Vorsorge Ende“ = Ende Entgeltanspruch	Abmeldegrund: „Länger als 1 Monat während unbezahlter Urlaub“	
<b>Betriebliche Vorsorge (BV)</b>	keine Beitragsleistung				
	BV-Zeit unterbrochen			BV-Zeit unterbrochen - Feld „Betriebliche Vorsorge Ende“ = Ende Entgeltanspruch	BV-Zeit unterbrochen
<b>Wer trägt die SV-Beiträge?</b>	keine Beitragsleistung	Dienstgeberin bzw. Dienstgeber (Wohnbauförderungsbeitrag, Arbeiter- bzw. Landarbeiterkammerumlage entfallen)	keine Beitragsleistung		Dienstnehmer (Sonderbestimmungen)
<b>Finanzielle Leistung für den Dienstnehmer</b>	Familienzeitbonus, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind			keine finanzielle Leistung	

# Entgeltfortzahlung: Umstellung von Arbeitsjahr auf Kalenderjahr

Für Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte besteht die Möglichkeit, jene Entgeltfortzahlungsansprüche, die sich nach dem Arbeitsjahr richten, auf das Kalenderjahr umzustellen. Was Sie darüber wissen sollten, haben wir für Sie aufbereitet.

## Regelungen

Eine Umstellung der Entgeltfortzahlungsansprüche von Arbeitsjahr auf Kalenderjahr ist nur durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung möglich. Solche Vereinbarungen können folgende Regelungen vorsehen (§ 2 Abs. 8 Entgeltfortzahlungsgesetz – EFZG, § 8 Abs. 9 Angestelltengesetz – AngG):

**1) Allgemeine Umstellung:** Die Entgeltfortzahlungsansprüche der im Zeitpunkt der Umstellung im Betrieb beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer werden für den Umstellungszeitraum (Beginn des jeweiligen Arbeitsjahres bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres) gesondert berechnet.

Für den betreffenden Zeitraum besteht ein **voller Anspruch** sowie ein **zusätzlicher aliquoter Anspruch** entsprechend der Dauer des Arbeitsjahres im Kalenderjahr vor der Umstellung abzüglich jener Zeiten, für die bereits Entgeltfortzahlung (EFZ) wegen Dienstverhinderung infolge Krankheit oder eines Unglücksfalles gewährt wurde (Beispiel 1).

**2) Umstellung bei Neueintritten:** Jenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern, die während des Kalenderjahres eintreten, gebührt nur der halbe (nicht aliquote) Entgeltfortzahlungsanspruch, sofern das Dienstverhältnis im Eintrittskalenderjahr weniger als sechs Monate dauert (Beispiel 2).

**3) Umstellung bei Anspruch auf längere Entgeltfortzahlung:** Der jeweils höhere Entgeltfortzahlungsanspruch nach längerer Betriebszugehörigkeit gebührt erstmals in jenem Kalenderjahr, in das der überwiegende Teil des Arbeitsjahres fällt (Beispiel 3).

## BEISPIELE

### Beispiel 1: EFZ-Anspruch im Umstellungszeitraum

#### Sachverhalt

- Angestellter, unter 15 Jahre im Betrieb beschäftigt
- EFZ-Anspruch: acht Wochen 100 Prozent (= 56 Kalendertage – KT), vier Wochen 50 Prozent (= 28 KT)
- Arbeitsjahr beginnt mit 01.09.
- bisher verbrauchter EFZ-Anspruch: zwei Wochen 100 Prozent (= 14 KT)
- Umstellungszeitraum: 01.09.2024 bis 31.12.2025

#### Lösung:

**1)** Aliquoter 100%iger EFZ-Anspruch vom 01.09.2024 bis 31.12.2024  
 56 KT : 366 KT x 122 KT ≈ 18,67 KT (Aufrunden!) 19 KT  
 zuzüglich 100%iger EFZ-Anspruch vom 01.01.2025 bis 31.12.2025 28 KT  
 abzüglich im laufenden Arbeitsjahr verbrauchter EFZ-Anspruch -14 KT  
**→ 100%iger EFZ-Anspruch im Umstellungszeitraum 61 KT**

**2)** Aliquoter 50%iger EFZ-Anspruch vom 01.09.2024 bis 31.12.2024  
 28 KT : 366 KT x 122 KT ≈ 9,33 KT (Aufrunden!) 10 KT  
 zuzüglich 50%iger EFZ-Anspruch vom 01.01.2025 bis 31.12.2025 28 KT  
 abzüglich im laufenden Arbeitsjahr verbrauchter EFZ-Anspruch -0 KT  
**→ 50%iger EFZ-Anspruch im Umstellungszeitraum 38 KT**

### Beispiel 2: EFZ-Anspruch im Eintrittskalenderjahr

#### Sachverhalt

- Variante A: Eintritt mit 01.09.2025 als Arbeiter

#### Lösung:

Das Dienstverhältnis dauert im Kalenderjahr des Eintrittes weniger als sechs Monate. Für den Zeitraum vom 01.09.2025 bis 31.12.2025 besteht nur ein (halber, nicht aliquoter) EFZ-Anspruch im Ausmaß von drei Wochen zu 100 Prozent sowie zwei Wochen zu 50 Prozent.

#### Sachverhalt

- Variante B: Eintritt mit 01.07.2025 als Arbeiter

#### Lösung:

Das Dienstverhältnis dauert im Kalenderjahr des Eintrittes mindestens sechs Monate. Für den Zeitraum vom 01.07.2025 bis 31.12.2025 gebührt ein (voller) EFZ-Anspruch im Ausmaß von sechs Wochen zu 100 Prozent sowie vier Wochen zu 50 Prozent.



Foto: Shutterstock/stock.adobe.com

## Umstellung bei Wechsel von Lehr- in Dienstverhältnis

Für die Dauer eines Lehrverhältnisses können die Entgeltfortzahlungsansprüche nicht von Arbeitsjahr auf Kalenderjahr umgestellt werden. Dies ist erst möglich, sobald der Übertritt in ein Arbeiter- bzw. Angestelltendienstverhältnis erfolgt ist.

Ab dem Wechsel gelangt das EFZG bzw. AngG zur Anwendung und es gelten die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen (Beispiel 4).

Für Arbeiter- und Angestelltenlehrlinge entsteht nach dem Wechsel vom Berufsausbildungsgesetz (BAG) zum EFZG bzw. AngG ein neues Arbeitsjahr und ein neuer voller Entgeltfortzahlungsanspruch. Bereits verbrauchte Entgeltfortzahlungsansprüche aus dem BAG bleiben dabei unberücksichtigt. 

Autor: Mag. Wolfgang Böhm



**Webtipp:** Weitere Informationen zur Entgeltfortzahlung erhalten Sie unter [www.gesundheitskasse.at/efz](http://www.gesundheitskasse.at/efz).



Ihre Ansprechperson für weitere Infos finden Sie [hier](#).

## BEISPIELE

### Beispiel 3: Einsetzen des höheren EFZ-Anspruches

#### Sachverhalt

- Variante A: Eintritt mit 01.05.2010 als Angestellter

#### Lösung:

Mit 30.04.2025 wird das 15. Dienstjahr vollendet. Der höhere EFZ-Anspruch (zehn statt acht Wochen) würde somit ab 01.05.2025 zustehen. Da der überwiegende Teil des Arbeitsjahres im Kalenderjahr 2025 liegt, setzt der höhere EFZ-Anspruch bereits ab 01.01.2025 ein.

#### Sachverhalt

- Variante B: Eintritt mit 01.08.2010 als Angestellter

#### Lösung:

Mit 31.07.2025 wird das 15. Dienstjahr vollendet. Der höhere EFZ-Anspruch (zehn statt acht Wochen) würde somit ab 01.08.2025 zustehen. Da mehr als die Hälfte des Arbeitsjahres im Kalenderjahr 2026 liegt, setzt der höhere EFZ-Anspruch erst ab 01.01.2026 ein.

### Beispiel 4: EFZ-Anspruch im Umstellungszeitraum (Lehrling)

#### Sachverhalt

- Beginn Lehrzeit: 01.07.2021, Ende Lehrzeit: 30.06.2024
- Beginn Dienstverhältnis als Angestellter: 01.07.2024
- EFZ-Anspruch: sechs Wochen 100 Prozent (= 42 KT), vier Wochen 50 Prozent (= 28 KT)
- Anwendung AngG bzw. Beginn neues Arbeitsjahr mit 01.07.2024
- Umstellungszeitraum: 01.07.2024 bis 31.12.2025

#### Lösung:

- 1) Aliquoter 100%iger EFZ-Anspruch vom 01.07.2024 bis 31.12.2024  
 $42 \text{ KT} : 366 \text{ KT} \times 184 \text{ KT} \approx 21,11 \text{ KT}$  (Aufrunden!) 22 KT  
 zuzüglich 100%iger EFZ-Anspruch vom 01.01.2025 bis 31.12.2025 42 KT  
**→ 100%iger EFZ-Anspruch im Umstellungszeitraum 64 KT**
- 2) Aliquoter 50%iger EFZ-Anspruch vom 01.07.2024 bis 31.12.2024  
 $28 \text{ KT} : 366 \text{ KT} \times 184 \text{ KT} \approx 14,08 \text{ KT}$  (Aufrunden!) 15 KT  
 zuzüglich 50%iger EFZ-Anspruch vom 01.01.2025 bis 31.12.2025 28 KT  
**→ 50%iger EFZ-Anspruch im Umstellungszeitraum 43 KT**



Foto: Kwangmozaa/stock.adobe.com



# Mitarbeiterrabatte

Alles Wissenswerte zu den beitragsrechtlichen Auswirkungen von Mitarbeiterrabatten erfahren Sie hier.

Unter Mitarbeiterrabatten versteht man geldwerte Vorteile aus dem kostenlosen oder verbilligten Bezug von Waren oder Dienstleistungen, die die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber oder ein mit ihr bzw. ihm verbundenes Konzernunternehmen im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet.

Mitarbeiterrabatte sind beitragsfrei, wenn

- sie allen oder bestimmten Gruppen von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern eingeräumt werden und
- die kostenlos oder verbilligt bezogenen Waren oder Dienstleistungen von den Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern weder verkauft noch zur Einkünfteerzielung verwendet und nur in einer solchen Menge gewährt werden, die einen Verkauf oder eine Einkünfteerzielung tatsächlich ausschließen.

In diesem Zusammenhang sind folgende Grenzen zu beachten:

- Mitarbeiterrabatte bis **maximal 20 Prozent** sind beitragsfrei.
- Übersteigt jedoch ein Mitarbeiterrabatt im Einzelfall 20 Prozent, steht insgesamt ein **jährlicher Freibetrag in Höhe von 1.000,00 Euro** zu. Ein darüber hinausgehender Betrag ist beitragspflichtig. Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat alle einer Mitarbeiterin bzw. einem Mitarbeiter im Kalenderjahr gewährten Rabatte, die höher als 20 Prozent sind, aufzuzeichnen und in das Lohnkonto einzutragen.

Weitere Voraussetzung für die Beitragsfreiheit von Mitarbeiterrabatten ist, dass der Erwerb durch die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer selbst (für sich oder andere) erfolgt und sie bzw. er den wirtschaftlichen Aufwand trägt.

Der Mitarbeiterrabatt ist von jenem Endpreis zu berechnen, zu dem die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Ware oder Dienstleistung fremden Letztverbraucherinnen und Letztverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet.



Foto: hedghog94/stock.adobe.com

Der Endpreis ist daher jener Preis, von dem übliche Kundenrabatte bereits abgezogen wurden.

Handelt es sich beim Kundenkreis der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers um keine Letztverbraucherinnen und Letztverbraucher (zum Beispiel Großhandel), ist der übliche Endpreis des Abgabeortes anzusetzen.

**Hinweis:** Ist die Höhe des geldwerten Vorteiles von Waren und Dienstleistungen in der Sachbezugswertverordnung festgelegt, kommt die Befreiungsbestimmung für Mitarbeiterrabatte nicht zur Anwendung.

## Laufender Bezug oder Sonderzahlung

Da beitragspflichtige Mitarbeiterrabatte grundsätzlich keinem größeren Zeitraum als dem Kalendermonat zuzuordnen sind, sind sie als laufender Bezug im Monat der Zuwendung (Kaufmonat) abzurechnen. Sollten sie im Einzelfall wiederkehrend (zum Beispiel jährlich) gewährt werden, sind sie als Sonderzahlung zu behandeln.

## Geringfügigkeit

Bei geringfügig Beschäftigten ist im Monat der Gewährung eines Mitarbeiterrabattes zu prüfen, ob dadurch die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird. Dabei ist aber nur der beitragspflichtige Teil des gewährten Mitarbeiterrabattes anzusetzen.

## BEISPIELE

### Beispiel 1:

Eine Dienstgeberin verkauft ein Produkt um 100,00 Euro an den Letztverbraucher. Ihre Beschäftigten können dieses Produkt um 80,00 Euro erwerben.

### Lösung:

Die 20-Prozent-Grenze wird eingehalten (100,00 Euro – 20 Prozent = 80,00 Euro). Der Mitarbeiterrabatt (20,00 Euro) ist beitragsfrei.

### Beispiel 2:

Eine Dienstgeberin verkauft ein Produkt um 500,00 Euro an den Letztverbraucher. Ihre Beschäftigten können dieses Produkt um 250,00 Euro erwerben.

### Lösung:

Die 20-Prozent-Grenze wird überschritten (500,00 Euro – 20 Prozent = 400,00 Euro). Der Mitarbeiterrabatt (250,00 Euro) ist beitragsfrei, wenn der jährliche Freibetrag in Höhe von 1.000,00 Euro nicht überschritten wird.

### Beispiel 3:

Eine Dienstgeberin verkauft ein Produkt um 6.000,00 Euro an den Letztverbraucher. Ihre Beschäftigten können dieses Produkt um 4.500,00 Euro erwerben.

### Lösung:

Die 20-Prozent-Grenze wird überschritten (6.000,00 Euro – 20 Prozent = 4.800,00 Euro). Der geldwerte Vorteil beträgt 1.500,00 Euro. Da auch der jährliche Freibetrag in Höhe von 1.000,00 Euro überschritten wird, ist der übersteigende Betrag von 500,00 Euro beitragspflichtig.

Autor: Mag. Wolfgang Böhm



Ihre Ansprechperson für weitere Infos finden Sie [hier](#).

# Aktiv durch den Sommer:

## Kostenloses Bewegungsprogramm

„Bewegt im Park“ bietet auch im heurigen Sommer ein vielfältiges Aktivprogramm in ganz Österreich an. Mehr als 700 Kurse locken wieder zahlreiche Interessierte in Parks und auf öffentliche Plätze. Die Teilnahme ist einfach, kostenlos und unverbindlich.

Egal ob Yoga und Pilates, Body Workout, Konditionsgymnastik, Meditation oder Rückenfit: Frische Luft und Spaß an der Bewegung sorgen für ein besseres Körpergefühl. „Bewegt im Park“ wird von der Österreichischen Gesundheitskasse organisiert und vom Dachverband der Sozialversicherungsträger, dem Bundesministerium für Wohnen, Kunst, Kultur, Medien und Sport sowie der Wiener Gesundheitsförderung finanziert.

### Einfach mitmachen

Auch heuer motivieren wieder zahlreiche Profis der Sportverbände SPORT-UNION, ASKÖ und ASVÖ zu einem aktiven und gesunden Lebensstil und geben Tipps und Tricks mit auf den Weg, um längerfristig fit zu bleiben. Die Kurse richten sich an alle Bewegungshungrigen, unabhängig von Alter und Fitnesslevel. Unter professioneller Anleitung



können diverse Sportarten sowie neue Aktivitäten ausprobiert und im Idealfall in den Alltag integriert werden.

### Inklusives Angebot

Durch die Zusammenarbeit mit dem Österreichischen Behindertensportverband und Special Olympics Österreich steht auch ein abwechslungsreiches Angebot in Form von Inklusionskursen zur Verfügung.

Alle Kurse finden unabhängig vom Wetter, immer am selben Wochentag (außer Feiertage), zum angegebenen Zeitpunkt statt. Eine Anmeldung ist nicht erforderlich. 

Autor: ÖGK



Foto: ÖGK



**Webtipp:** Alle weiteren Infos sowie Kursbeschreibungen gibt es unter [www.bewegt-im-park.at](http://www.bewegt-im-park.at).

## ANKÜNDIGUNG



### Influenza-Impfung für Betriebe

Die „echte Grippe“ sorgt alljährlich für zahlreiche Krankenstände in Betrieben. Eine Influenza-Impfung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann helfen, die Zahl und Dauer der Krankenstände zu senken.

Auch im Jahr 2025 wird es wieder das „Öffentliche Impfprogramm Influenza“ geben: Unternehmen können über die betreuenden Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner kostenlosen Impfstoff

bestellen und ihre eigene Impfkation im Betrieb organisieren. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ein niedrigeres Risiko sich mit Influenza anzustecken bzw. für einen schweren Krankheitsverlauf.

Laufend aktualisierte Informationen zum Influenza-Impfprogramm erhalten Sie unter



[www.gesundheitskasse.at/influenza](http://www.gesundheitskasse.at/influenza).

# Auszeichnung für Österreichs gesündeste Betriebe

Die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) verlieh heuer wieder an zahlreiche heimische Unternehmen das Gütesiegel für nachhaltige Gesundheitsmaßnahmen.

## Wohlbefinden am Arbeitsplatz dank BGF

Das Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist das offizielle österreichische Qualitätszeichen für Unternehmen, die sich mit nachhaltigen Maßnahmen für ein gesünderes Arbeitsumfeld engagieren.

Diese Unternehmen unterstützen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem Weg zu mehr Gesundheit am Arbeitsplatz und leisten damit einen entscheidenden Beitrag zum Wohlbefinden ihrer Belegschaft.

## 568 Betriebe erhielten das BGF-Gütesiegel

Zwischen 20.02. und 20.03.2025 zeichneten Vertreterinnen und Vertreter der ÖGK, des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz sowie des Fonds Gesundes Österreich (FGÖ) insgesamt 568 Betriebe in ganz Österreich mit diesem renommierten Gütesiegel aus.



Foto: ÖGK/Simon Kupferschmid

Die Gütesiegelträgerinnen und Gütesiegelträger der Steiermark mit dem BGF-Gütesiegel.

Diese Betriebe haben es geschafft, Gesundheitsförderung erfolgreich und nachhaltig in ihre Unternehmenskultur zu integrieren und alle Qualitätskriterien zu erfüllen. Die prämierten Unternehmen dürfen das Gütesiegel bis 2027 als sichtbares Zeichen ihres erfolgreichen Einsatzes für Betriebliche Gesundheitsförderung tragen.

## „Wir alle profitieren von BGF“

Dr.<sup>in</sup> Katharina Reich, Generaldirektorin für Öffentliche Gesundheit im Gesundheitsministerium, hielt in einer Videobotschaft fest: „Uns ist es ein zentrales Anliegen die gesunden Lebensjahre der Bevölkerung zu erhöhen. Ein wichtiger Beitrag dazu ist der Ausbau der gesundheitsfördernden Maßnahmen am Arbeitsplatz.“

ÖGK-Obmann Mag. Peter McDonald und ÖGK-Obmann-Stv. Andreas Huss, MBA bekräftigten in ihren Eröffnungsrreden: „Für die prämierten Betriebe ist Gesundheitsförderung nicht nur ein Schlagwort, sondern der gemeinsame Nenner. Sie alle haben die Bedeutung eines gesundheitsförderlichen Arbeitsumfelds erkannt und die Maßnahmen nachhaltig im Unternehmensalltag verankert.“ „Am Arbeitsplatz können sowohl psychische als auch körperliche Belastungen erkannt und verringert werden. Die Gesundheitsförderung im Unternehmen wird für alle Mitarbeitenden, von der Führungsebene bis hin zu den operativen Mitarbeitenden, auf niedrigschwellige Weise angeboten.“



Foto: ÖGK/APA-Fotoservice/Neumayr

Die mit dem BGF-Gütesiegel ausgezeichneten Betriebe des Bundeslandes Salzburg.

Auch Dr. Klaus Ropin, Leiter des FGÖ, freute sich: „Es ist äußerst erfreulich, dass die Zahl der ausgezeichneten Unternehmen auch dieses Jahr ansteigt. Sowohl die Betriebe als auch die gesamte Gesellschaft profitieren vom hohen Qualitätsstandard der Betrieblichen Gesundheitsförderung.“

### Individuelle Angebote der ÖGK

Die ÖGK setzt bei ihren betrieblichen Gesundheitsmaßnahmen auf maßgeschneiderte Konzepte, denn je nach Größe und Branche gibt es unterschiedliche Herausforderungen. Diese reichen von gesunder Ernährung, Bewegung und mentaler Gesundheit, über Weiterbildung und Mitarbeitermotivation bis zu optimierten Abläufen und Kommunikationsstrukturen in allen unternehmerischen Bereichen. 

Autorin: Vanessa Öllerer

## DAS BGF-GÜTESIEGEL



**Alle Betriebe, die eine gesunde Unternehmenskultur leben und die Qualitätskriterien für BGF erfüllen, können ein Gütesiegel beantragen.**

Dieses wird auf jeweils drei Jahre vergeben. Die ÖGK unterstützt Unternehmen aller Größen mit verschiedensten Leistungen auf dem Weg zur Zertifizierung und hilft auch langfristig bei der Implementierung von BGF in den Unternehmensalltag.

Die Teilnahme am Programm der BGF ist **kostenlos und freiwillig**.



**Webtipp:** Alle Informationen zur BGF und alle Angebote der ÖGK finden Sie unter [www.gesundheitskasse.at/bgf](http://www.gesundheitskasse.at/bgf).



**Wir beraten Sie gerne!** Kontaktieren Sie uns unter [bgf@oegk.at](mailto:bgf@oegk.at).

# Nikotinfrei durch den Sommer: Kostenlose Angebote der ÖGK

Die Sommermonate sind nicht nur perfekt, um das Leben im Freien zu genießen und Sonne zu tanken, sondern auch um nikotinfrei zu werden. Wie das geht, zeigen die kostenlosen Angebote der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK).

Ein nikotinfreier Sommer bedeutet, dass Sie Ihre Gesundheit und Fitness verbessern können. Rauchfrei haben Sie mehr Energie und sind körperlich aktiver, ohne von Kurzatmigkeit oder Hustenanfällen gestört zu werden.

### Nikotinfrei in sechs Wochen

Für alle, die nikotinfrei werden wollen, hat die ÖGK kostenlose Angebote im Programm. Die „Nikotinfrei in sechs Wochen“-Kurse können online oder an zahlreichen Standorten österreichweit besucht werden. Die Kurse bieten Gelegenheit, das eigene Suchtverhalten zu reflektieren, sich in der Kleingruppe auszutauschen und gegenseitig zu motivieren.

### Professionelle Hilfe durch das Rauchfrei Telefon

Zudem gibt es auch telefonische Unterstützung für alle, die nicht mehr vom Nikotin abhängig sein wollen: Die Gesundheitspsychologinnen des Rauchfrei Telefons stehen unter der kostenfreien Nummer **0800 810 013** beratend zur Seite und begleiten Sie mehrere Wochen lang. 

Autorin: Mag.<sup>a</sup> Melanie Stulik



**Webtipp:** Alle Angebote, Videos sowie Infos gibt es unter [www.gesundheitskasse.at/nikotinfrei](http://www.gesundheitskasse.at/nikotinfrei).



Foto: ÖGK/Lucas Müller



# Sie fragen, wir antworten

## Arbeiten in der Sommerhitze

- Die Beschäftigten unseres Unternehmens verrichten unter anderem Asphaltierungsarbeiten im Freien und sind dabei in den Sommermonaten häufig Temperaturen von über 30 Grad Celsius ausgesetzt. Ist an solchen Hitzetagen grundsätzlich von Schwerarbeit auszugehen?**
- Nein. Die Schwerarbeitsverordnung regelt zwar, dass Tätigkeiten bei Hitze oder Kälte unter die besonders belastenden Tätigkeiten fallen und als Schwerarbeit eingestuft werden können. Die Wetterlage ist jedoch für die Beurteilung von Hitze- oder Kältearbeitsplätzen nicht relevant.

Die Hitze- bzw. Kälteeinwirkung muss durch den Arbeitsvorgang verursacht sein, außenklimatische Verhältnisse bleiben unberücksichtigt. Die erforderlichen Messungen zur Feststellung, ob ein Hitze- oder Kältearbeitsplatz vorliegt, sind an Tagen bzw. in Monaten mit Durchschnittstemperaturen vorzunehmen.

Klassische Hitzearbeitsplätze gibt es in der Glas- und Papierindustrie, in Gießereien, im Hochofenbereich sowie in der Nahrungsmittelindustrie.

Kältearbeitsplätze sind vorwiegend in Tiefkühlkostverteilzentren der Lebensmittelindustrie, in Hochregallagern und Logistikzentren zu finden.

## Erstattung von Park- und Mautgebühren

- Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen für Dienstreisen das eigene Kraftfahrzeug. Es wurde vereinbart, dass wir anstelle des amtlichen Kilometergeldes die nachweislich entstandenen Park- und Mautgebühren erstatten. Wie ist dies steuer- und beitragsrechtlich zu beurteilen? Und was wäre zu beachten, wenn das Kilometergeld vergütet werden würde?**
- Der Ersatz von Park- und Mautgebühren ist nur dann steuer- und beitragsfrei, wenn nicht das volle amtliche Kilometergeld (für PKW und Kombi 0,50 Euro pro Kilometer) ausbezahlt wird. Ist dies der Fall, kann der auf das volle amtliche Kilometergeld fehlende Betrag für den Ersatz von Park- oder Mautkosten steuer- und beitragsfrei verwendet werden.

Erhält eine Dienstnehmerin bzw. ein Dienstnehmer das volle amtliche Kilometergeld, sind eventuell zusätzlich bezahlte Aufwendungen (zum Beispiel Parkgebühren, Mauten) jedoch steuer- und beitragspflichtig. Dies deshalb, da das amtliche Kilometergeld eine Pauschalabgeltung darstellt, in der sämtliche Kosten für das dienstnehmereigene Kraftfahrzeug inkludiert sind.

**Hinweis:** Sind die Parkgebühren nachweislich höher als das zustehende Kilometergeld, kann die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber diese höheren Parkgebühren anstelle des Kilometergeldes (für PKW und Kombi 0,50 Euro pro Kilometer) steuer- und beitragsfrei auszahlen. Diese Verrechnungsmethode hat aber für einen längeren Zeitraum (Kalenderjahr) zu erfolgen. Ein Wechsel zwischen Kilometergeldersatz und dem Ersatz von tatsächlichen Kosten je einzelner Dienstreise ist nicht zulässig (Lohnsteuererrichtlinien 2002, Randzahl 712c). 

## LESERSERVICE

### So erreichen Sie uns:

Für Ihre Anfragen steht Ihnen unser Online-Formular unter [www.gesundheitskasse.at/dg-anfrage](http://www.gesundheitskasse.at/dg-anfrage) zur Verfügung.

## IMPRESSUM

### Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz

#### Medieninhaber, Herausgeber und

**Verleger:** Österreichische Gesundheitskasse (kurz ÖGK), Wienerbergstraße 15-19, 1100 Wien, ATU74552637, Tel.: +43 5 0766-0, E-Mail: [office@oegk.at](mailto:office@oegk.at), Web: [www.gesundheitskasse.at/impressum](http://www.gesundheitskasse.at/impressum)

Die ÖGK ist ein gesetzlicher Krankenversicherungsträger und wird durch den Verwaltungsrat vertreten (§ 432 ASVG) – [www.gesundheitskasse.at/selbstverwaltung](http://www.gesundheitskasse.at/selbstverwaltung)

**Produktionsleiterin:** Mag.<sup>a</sup> (FH) Karina Sandhofer (ÖGK)

**Redaktionsteam:** Fachbereich Versicherungsservice, Fachbereich Öffentlichkeitsarbeit und Marketing, Fachbereich Gesundheitsförderung, Prävention und Public Health der ÖGK

**Grundlegende Richtung:** Das Magazin „DGservice“ dient der Information der Dienstgeberinnen und Dienstgeber, Steuerberaterinnen und Steuerberater sowie Lohnverrechnerinnen und Lohnverrechner sowie deren Mitarbeitenden über Themen aus dem Bereich Melde-, Versicherungs- und Beitragswesen, ergänzt um Themen der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie Informationen zur österreichischen Sozialversicherung.

**Haftungsausschluss:** Die mit diesem Magazin „DGservice“ veröffentlichten Inhalte sind mit größter Sorgfalt recherchiert und kontrolliert. Für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der gebotenen Informationen können wir dennoch keine Gewähr übernehmen.

**Bildnachweis:** Titelfoto: Dusan Petkovic/stock.adobe.com; weitere Bilder, wenn nicht anders angegeben: ÖGK.